

DECRETO FISCALE

AMMORTIZZATORI SOCIALI

Il c.d. Decreto Fiscale, in vigore dal 22 ottobre 2021, introduce la concessione di ulteriori trattamenti di:

- **FIS, CIGD, Assegno Ordinario:** 13 settimane per il periodo dal 1° ottobre al 31 dicembre, a condizione che siano state interamente autorizzate le 28 settimane concesse dal Decreto Sostegni e decorso il predetto periodo di 28 settimane.

- **CIGO COVID per aziende del settore tessile, abbigliamento e pelletteria (codici Ateco 13, 14 e 15):** 9 settimane per il periodo dal 1° ottobre al 31 dicembre, a condizione che l'accesso avvenga al termine del periodo di cassa integrazione salariale ordinaria eventualmente già autorizzato per periodi decorrenti dal 1° luglio 2021 al 31 ottobre 2021.

Non è dovuto il contributo addizionale.

Il trattamento può essere concesso ai lavoratori in forza alla data del 22 ottobre.

La concessione dei trattamenti è subordinata al divieto di licenziamento, individuale per giustificato motivo oggettivo ovvero collettivo, per la durata della fruizione degli ammortizzatori stessi.

RIFINANZIATA LA QUARANTENA

Il Decreto Fiscale rfinanzia la quarantena fino al 31/12/2021: la quarantena torna ad essere equiparata alla malattia ai fini del trattamento economico e non computabile ai fini del comporto.

Per il periodo dal 31/01/2020 al 31/12/2021 ai datori di lavoro (esclusi i datori di lavoro domestico) è riconosciuto il diritto a un rimborso forfettario per gli oneri sostenuti relativi ai propri dipendenti non aventi diritto all'indennità di malattia Inps. Per ciascun anno solare il rimborso è riconosciuto al datore una tantum per ogni singolo lavoratore ed è previsto solo nei casi in cui la prestazione, durante l'evento, non possa essere svolta in modalità agile. Il citato rimborso è erogato dall'Inps, per un importo pari a 600 euro per lavoratore, previa domanda (le cui modalità e termini saranno specificati dall'Inps).

SICUREZZA: SOSPENSIONE DELL'ATTIVITA' IMPRENDITORIALE E INASPRIMENTO DELLE SANZIONI

Il Decreto Fiscale estende i casi di applicazione del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale ed inasprisce le sanzioni per le "gravi violazioni" sulla sicurezza del lavoro.

In base alla nuova disciplina, **l'ispettorato nazionale del lavoro deve adottare il provvedimento di sospensione quando riscontra:**

- che almeno il 10% dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro risulti occupato in nero, al momento dell'accesso ispettivo, ossia senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro. Il provvedimento non può essere adottato per le ipotesi di lavoro in nero e irregolare, nel caso in cui il lavoratore risulti l'unico occupato dall'impresa.
- **a prescindere dal settore di intervento per le seguenti gravi violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza del lavoro**

FATTISPECIE	IMPORTO SOMMA AGGIUNTIVA
--------------------	---------------------------------

Mancata elaborazione del documento di valutazione dei rischi	2.500 euro
Mancata elaborazione del piano di emergenza ed evacuazione	2.500 euro
Mancata formazione ed addestramento	300 euro per lavoratore interessato
Mancata costituzione del servizio di prevenzione e protezione (SPP) e nomina del relativo responsabile	3.000 euro
Mancata elaborazione del piano operativo di sicurezza (Pos)	2.500 euro
Mancata fornitura del dispositivo di protezione individuale (DPI) contro le cadute dall'alto	300 euro per lavoratore interessato
Mancanza di protezioni verso il vuoto	3.000 euro
Mancata applicazione delle armature di sostegno, fatte salve le prescrizioni desumibili dalla relazione tecnica di consistenza del terreno	3.000 euro

Lavori in prossimità di linee elettriche, in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi	3.000 euro
Presenza di conduttori nudi di tensione in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi	3.000 euro
Mancanza di protezione contro i contatti diretti ed indiretti	3.000 euro
Omessa vigilanza in ordine alla rimozione o modifica dei dispositivi di sicurezza o di segnalazione e controllo	3.000 euro

Il provvedimento di sospensione va adottato in relazione alla parte:

- dell'attività interessata alle violazioni;

o, alternativamente

- dell'attività lavorativa prestata dai lavoratori interessati dalle seguenti violazioni: **mancata formazione e addestramento**; mancata fornitura del dispositivo di protezione individuale (Dpi) contro le cadute dall'alto. In questi casi, pur potendo l'attività imprenditoriale proseguire, i lavoratori coinvolti dovranno essere sospesi dal lavoro mantenendo, ovviamente, tutti i loro diritti, ivi compresi quelli patrimoniali e previdenziali.

Unitamente al provvedimento di sospensione, l'Ispettorato può imporre specifiche misure atte a far cessare il pericolo per la sicurezza o per la salute dei lavoratori durante il lavoro. Per tutto il periodo di stop è fatto divieto all'impresa di contrattare con la pubblica amministrazione.

CONGEDI PARENTALI COVID FINO AL 31/12/2021

Il Decreto Fiscale riattiva fino al 31/12/2021 i congedi parentali straordinari Covid per i lavoratori/genitori dipendenti.

Lavoratori dipendenti con figli minori di 14 anni

Il lavoratore dipendente con figli conviventi minori di 14 anni (13 anni e 364 giorni), alternativamente all'altro genitore, può astenersi dal lavoro per un periodo corrispondente in tutto o in parte alla durata:

- della sospensione dell'attività didattica o educativa (asilo nido e scuola dell'infanzia) in presenza del figlio, disposta con provvedimento adottato a livello nazionale, locale o dalle singole strutture scolastiche, contenente la durata della sospensione;
- dell'infezione da SARS-CoV-2 del figlio, risultante da certificazione/attestazione del medico di base o del pediatra di libera scelta, oppure da provvedimento/comunicazione della ASL territorialmente competente;
- della quarantena del figlio disposta dall'ASL territorialmente competente a seguito di contatto ovunque avvenuto.

Il congedo è utilizzabile solo se il figlio è convivente ufficialmente con il lavoratore (verifica anagrafica); situazioni di fatto che ne evidenziano la convivenza non rilevano ai fini del congedo.

Il beneficio non necessita del requisito dell'età del figlio e prescinde dalla convivenza con il genitore, qualora il figlio sia un disabile in situazione di gravità accertata. L'importante è che il figlio sia iscritto ad una scuola (di ogni ordine e grado) o sia ospitato in un centro diurno a carattere assistenziale.

In entrambi i casi (figlio inferiore ai 14 anni o figlio disabile), il congedo può essere fruito sia per l'intera giornata che anche in modalità oraria.

Durante il periodo di congedo straordinario, l'INPS riconoscerà al lavoratore, al posto della retribuzione, un'indennità pari al 50% della retribuzione stessa. Inoltre, il periodo di congedo sarà, altresì, coperto da contribuzione figurativa. La norma è retroattiva all'inizio dell'anno scolastico 2021/2022: eventuali periodi di congedo parentale ordinario fruiti dai lavoratori/genitori a decorrere da settembre 2021 e fino al 22 ottobre potranno essere convertiti, a domanda del lavoratore, nel congedo straordinario con diritto all'indennità del 50% della retribuzione e non saranno computati né indennizzati a titolo di congedo parentale ordinario.

I giorni di congedo potranno essere richiesti da uno solo dei genitori, alternativamente all'altro.

Lavoratori dipendenti con figli minori di età compresa fra 14 e 16 anni

Qualora il figlio abbia un'età compresa fra 14 e 16 anni (15 anni e 364 giorni) il lavoratore può (alternativamente all'altro genitore) astenersi dal lavoro in tutto o in parte alla durata:

- della sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza del figlio,
- dell'infezione da SARS-CoV-2 del figlio,
- della quarantena del figlio disposta dall'ASL territorialmente competente a seguito di contatto, ovunque avvenuto.

In questo caso, però, il lavoratore non avrà diritto alla retribuzione o a un'indennità, né al riconoscimento della contribuzione figurativa.

Il lavoratore avrà comunque diritto alla conservazione del posto di lavoro e non potrà essere licenziato, in quanto l'assenza sarà considerata giustificata.

Articolo scaricato da:

<https://www.nucciconsulenza.it/2021/10/decreto-fiscale/>

© Copyright Studio Nucci - Consulenza del lavoro

Consulenza del lavoro e legale
www.nucciconsulenza.it

Via Montefeltro, 64 - 61022
Montecchio di Vallefoglia (PU)
tel. 0721 1720400

fax 0721 1720409
P.I./C.F. 02700040419
info@nucciconsulenza.it